

Personlig integritet i arbetslivet

- En studie om övervakning i arbetslivet med hjälp av modern teknik

Matilda Stigsson

Kandidatuppsats i arbetsrätt HARH16

HT 2017

Handledare: Andreas Inghammar



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. Inledning	5
1.2 Syfte och frågeställningar.....	6
1.3 Metod och material	7
1.4 Avgränsningar.....	8
1.5 Personlig integritet.....	9
2. Arbetsledningsrätten	10
3. Rättsligt skydd för den personliga integriteten	12
3.1 Europakonventionen artikel 8 - rätt till skydd för privat- och familjeliv	12
3.2 Personuppgiftslagen.....	14
3.2.1 Grundläggande krav vid behandling av personuppgifter	14
3.2.2 Tillåten behandling av personuppgifter.....	15
3.2.3 Missbruksregeln.....	16
3.2.4 Informationsplikt, sanktioner och tillsyn	17
3.3 Kollektivavtalsregleringar	18
4. Framtida reglering för skydd av den personliga integriteten	19
4.1 Dataskyddsförordningen.....	20
5. Övervakning av arbetstagare med hjälp av tekniska hjälpmedel	22
5.1 Positionering.....	22
5.1.1 Wihlborgs Fastigheter AB.....	23
5.1.2 Axfood Sverige AB.....	24
5.2 Internet, e-post och andra it-verktyg	25
5.2.1 Sahlgrenska Universitetssjukhuset.....	27
5.2.2 Dagab AB.....	28
5.3 Passagesystem.....	29
5.3.1 Polismyndigheten.....	29
6. Analys	29
6.1 Allmänt om övervakning med hjälp av tekniska hjälpmedel	30
6.2 Intresseavvägning - arbetsgivarens intresse av kontroll och arbetstagarens intresse av personlig integritet	31
6.3 Informationsplikt och lagringstid	33
6.4 Dataskyddsförordningens inverkan på rättsläget.....	33
7. Slutsats och avslutande kommentarer	34

8. Källförteckning	38
---------------------------------	----

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
GDPR	Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG
GPS	Global Positioning System
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
PuL	Personuppgiftslag (1998:204)
SOU	Statens offentliga utredningar

Sammanfattning

Personlig integritet i arbetslivet är tämligen oreglerad i svensk rätt och den reglering som finns är komplex och svåröverskådlig. Det är i synnerhet PuL som aktualiseras i fråga om arbetstagares personliga integritet, vilken i maj 2018 ersätts av GDPR. Den består liksom PuL av allmänt hållna bestämmelser. Emellertid tillhandahåller GDPR stärkt skydd för individens personliga integritet och ökade skyldigheter för personuppgiftsansvariga.

Modern teknik har gjort det möjligt för arbetsgivare att enkelt och billigt övervaka de anställda. Närgångna och detaljerade kontrollåtgärder, såsom gps-övervakning har ökat i omfattning och möjliggör övervakning i realtid, där arbetstagarens position ständigt kan bevakas. I uppsatsen undersöks i vilken omfattning arbetsgivare har rätt att vidta kontrollåtgärder med hjälp av positioneringssystem, passagesystem, loggning av datorutrustning samt kontroll av arbetstagares e-post.

Analysen visar att i de flesta fall avgörs frågan om övervakning efter en avvägning mellan arbetsgivarens intresse av kontroll och arbetstagarens intresse av att värna om sin personliga integritet. Ändamålet med övervakningen är ofta avgörande för om kontrollåtgärden bedöms godtagbar eller inte. Övervakning som syftar till att vidmakthålla säkerhet är tillåtet i högre utsträckning än övervakning som syftar till att på olika sätt kontrollera arbetstagaren.

1. Inledning

Den snabba tekniska utvecklingen som pågått de senaste decennierna har genererat obestridliga fördelar i vårt samhälle, men också fört med sig utmaningar av skilda slag.¹ En identifierad utmaning är att den avancerade tekniska utrustningen som idag finns tillgänglig har bidragit till att arbetsgivares metoder att övervaka arbetstagare har ökat dramatiskt. Övervakning i arbetslivet är i sig inget nytt fenomen och kontrollåtgärder av olika slag kan många gånger vara en nödvändighet och ibland även en skyldighet för att upprätthålla säkerhet och god arbetsmiljö på arbetsplatsen. Utöver det kan arbetsgivaren ha intresse av att övervaka de anställda för att bland annat effektivisera verksamheten eller undvika brott och annan misskötsel. På andra sidan vågskålen finns arbetstagarnas intresse av att värna om sin personliga integritet, där en allt för omfattande och närgången övervakning kan innebära stora risker för kränkning av den personliga integriteten. Tidigare har övervakningsutrustning varit dyr och svårtillgänglig, men informationssamhällets snabba framfart har bidragit till att det blir allt billigare och enklare för arbetsgivare att förfoga över tekniska hjälpmedel, som kan användas för att utöva kontroll över arbetstagarna. Avancerad gps-utrustning kan enkelt installeras i fordon och mobiltelefoner, för att sedan användas till att i realtid och på detaljnivå övervaka var de anställda befinner sig. Vid internetanvändning kan surfhistorik loggas av arbetsgivaren och många gånger lagras information i olika molntjänster som riskerar att sprida vidare uppgifterna utan vare sig arbetstagarens eller arbetsgivarens vetskap.

I dagsläget saknas konkret och tydlig lagstiftning som reglerar integritetsskydd i arbetslivet. Reglerna återfinns i olika lagar vilket försvårar överskådligheten, men i synnerhet är det Personuppgiftslagen, PuL som aktualiseras, vars regler är omfattande och komplexa och inbegriper många områden. Enligt Integritetskommittén sker en stegvis försämring av den personliga integriteten och den tekniska utvecklingen har fört med sig att det blir allt svårare för den enskilde att kontrollera vilka uppgifter som samlas in, samt vad de används till.² Det svaga skyddet för den personliga integriteten för arbetstagare samt frågan om att införa en specifik lagstiftning avseende integritetsfrågor i arbetslivet har varit uppe för diskussion flertalet gånger de senaste åren,³ men någon lag har ännu inte trätt i kraft. I maj 2018 ersätts PuL av EU:s Dataskyddsförordning, GDPR, vilket medför ett stärkt skydd för den personliga integriteten och mer precisa skyldigheter för personuppgiftsansvariga, men även denna lagstiftning är allmänt hållen och inte specifikt inriktad

1 Prop. 1997/98:44, s.35.

2 SOU 2017:52, s 19.

3 Calleman, Catharina (2002) *Förstärkt integritetsskydd inom arbetslivet?*, s. 472.

på arbetslivet.

1.2 Syfte och frågeställningar

Huvudsyftet med uppsatsen är att undersöka gällande rätt avseende skyddet för arbetstagarens personliga integritet. Med bakgrund i den tekniska utvecklingen, är syftet att undersöka vilket rättsligt skydd som föreligger i samband med att arbetsgivare övervakar sina anställda med tekniska hjälpmedel. Vidare är syftet att undersöka förhållandet mellan arbetsgivarens intresse av att kontrollera och övervaka arbetstagarna och det intresse arbetstagarna har av integritet. För att besvara uppsatsens syfte har följande frågeställningar formulerats;

- Vilka rättsliga begränsningar har arbetsgivaren att övervaka arbetstagaren med hjälp av positioneringsteknik, passagesystem, internet och e-post?
- Under vilka omständigheter bedöms denna övervakning, enligt gällande rätt, utgöra en integritetskränkning av arbetstagaren?

1.3 Metod och material

För att framgångsrikt uppnå syftet med uppsatsen och komma till en möjlig slutsats har den traditionella rättsdogmatiska metoden använts. Metoden bygger på fastställande av gällande rätt, *de lege lata* och utgår i normalfallet från en konkret problemformulering. Genom att beskriva den gällande rätten kan samband, likheter och principer identifieras och sedan systematiseras.⁴ Rättsdogmatiken rättfärdigar och kritiserar olika aspekter av den gällande rätten och innefattar följaktligen värderande ståndpunkter.⁵ Rättskällornas auktoritet utgör utgångspunkten för forskningen. Skriven lag har högst auktoritet bland rättskällorna⁶, följt av förarbeten, rättspraxis och doktrin.⁷ I första hand kommer därför lagtext användas för att fastställa gällande rätt.⁸ Det finns dock ingen sammanhängande lagstiftning som reglerar skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet, men relevanta regleringar avseende behandling av personuppgifter återfinns i PuL och det är därför i synnerhet den som har tagits i beaktande, men även Dataskyddsförordningen som ersätter PuL, samt Europakonventionen. Ett metodologiskt problem som identifierats är att det i

4 Se exempelvis Sandgren, Claes (2015). *Rättsvetenskap för uppsatsskrivare: a mne, material, metod och argumentation*, s. 41F, Lehrberg, Bert (2016), *Praktisk juridisk metod*, s. 203.

5 Peczenik, Alexander (2005) *Juridikens allmänna läror*, s. 249.

6 Strömholm, Stig (1996) *Rätt, rättskällor och rättstillämpning: En lärobok i allmän rättslära*, s. 334.

7 Sandgren, Cleas (2015), s. 44.

8 Stigsson, Matilda (HT2017) *Ansvarsfördelning vid diskriminering i trepartsrelation: arbetstagare, bemanningsföretag och kundföretag*.

princip inte finns någon gällande relevant rättspraxis att tillgå avseende den kontrollövervakning jag har undersökt. Rättspraxis som rättskällefaktor är av mycket stor betydelse.⁹ Avsaknaden av sådan kan bidra till svårigheter att dra generella slutsatser, då det inte är möjligt att söka vägledning, eller jämföra olika situationer som uppstått och därav veta hur lagen har tillämpats i praktiken. För att istället, genom andra medel, undersöka hur frågan om övervakningen har tillämpats i praktiken har jag granskat tillsynsärenden och rekommendationer från Datainspektionen, tillsynsmyndighet för PuL. Myndigheten hanterar all personuppgiftsbehandling som sker och verkar för att behandlingen inte ska utgöra otillåtna intrång i individers personliga integritet.¹⁰ Datainspektionens beslut har inte samma auktoritet och rättsliga verkan som rättspraxis från Arbetsdomstolen, men de kan ändå fungera som vägledning till hur olika situationer bör bedömas och vilka aspekter som tas i beaktande.

Även förarbeten har stor praktisk betydelse i den nationella rättstillämpningen¹¹ och dessa ger ofta vägvisning och rekommendationer till hur uttryck i lagen ska förstås och hur vissa situationer bör bedömas.¹² Jag har granskat ett flertal relevanta förarbeten inom området. Exempelvis tillhandahåller SOU 2002:18 *Personlig integritet i arbetslivet* en omfattande bild av rättsläget och SOU 2016:41 *Hur står det till med den personliga integriteten* beskriver utförligt olika aspekter av teknisk utrustning som kontrollåtgärd. För ökad fördjupning och förståelse i ämnet har även annat material av rättsdogmatiks karaktär, såsom juridiska doktriner använts. Doktriner har inte lika hög rättslig status som övriga rättskällor, men har likväl stor betydelse för rättstillämpningen och i synnerhet inom områden där relevant rättspraxis är knapphändig.¹³ Utöver det utgör de även ett viktigt bidrag till den juridiska diskussionen.¹⁴ Doktriner kan till viss del vara vinklade utifrån författarens subjektiva åsikter och genom att ha det i åtanke har jag granskat texterna med ett kritiskt öga i min strävan att göra en så objektiv och saklig uppsats som möjligt. För en stabil grund i uppsatsen har Anna-Maria Westregårds doktorsavhandling *Integritetsfrågor i arbetslivet* varit till stor hjälp, även olika skrifter av Sören Öman avseende PuL samt olika kontrollåtgärder av teknisk karaktär har varit behjälplig i hög utsträckning.

9 Strömholm, s. 375, Lehrberg, s. 203.

10 Datainspektionen – Om oss.

11 Strömholm, s. 358.

12 Lehrberg, s. 149.

13 Strömholm, s. 395.

14 Lehrberg, s. 205.

1.4 Avgränsningar

Det finns många olika kontrollåtgärder som arbetsgivare kan vidta gentemot sina anställda. Arbetsgivaren kan i anställningsprocessen begära registerutdrag från de arbetssökande, använda personlighetstester och genomföra hälsoundersökningar. Under anställningen kan arbetsgivaren genomföra olika former av kontrollåtgärder av fysisk karaktär såsom alkohol- och drogtest och kroppsvisiteringar. Det faktum att uppsatsen har en så begränsad omfattning medför rimligen att alla delar inte kan undersökas. Jag har därför valt att begränsa min uppsats till att endast beröra kontrollåtgärder med hjälp av teknisk utrustning, nämligen positioneringsteknik, passagesystem, internet och e-post. Viktiga skillnader med övervakning som sker via teknisk utrustning är att det jämfört med andra övervakningsmetoder kan innebära att de anställda övervakas kontinuerligt under en längre period, vilket kan medföra stora ingrepp i den personliga integriteten och den privata sfären. Tekniska kontrollåtgärder kan också ske utan att den övervakade känner till det och fler uppgifter kan samlas in än vad som är nödvändigt. Risken att uppgifterna används till fler ändamål än det ursprungliga är dessutom mer överhängande vid denna typ av övervakning, jämfört med exempelvis alkohol- och drogtest.

Jag har också, på grund av utrymmesskäl, valt att inte undersöka kameraövervakning då denna åtgärd regleras i speciallag med särskilda regler, samt i huvudsak är övervakning som riktas mot allmänheten.¹⁵ Endast arbetstagare kommer att beröras i uppsatsen och jag skalar därmed bort arbetssökande då de rimligen inte, i någon nämnvärd omfattning, utsätts för de kontrollåtgärder jag avser undersöka. Vidare finns det många specialregleringar som specifikt rör arbetstagare i offentlig sektor, inom ramen för denna uppsats kommer dock endast arbetstagare i privat sektor behandlas.

1.5 Personlig integritet

Det finns i svensk rätt ingen entydig eller allmänt vedertagen definition av begreppet personlig integritet och betydelsen varierar beroende på kontext.¹⁶ Diskussioner och överväganden beträffande en möjlig definition av begreppet har varit aktuell i flera utredningar.¹⁷ 1978 anförde Datalagstiftningskommittén i sitt betänkande att integritet ska ses som en prima-facie rättighet, vilket innebär att individen själv ska ha rätt att bestämma när uppgifter om denne får utnyttjas, men

¹⁵ SOU 2016:41, s. 233.

¹⁶ Westregård, Annamaria (2002). *Integritetsfrågor i arbetslivet*, s. 45.

¹⁷ Prop. 2009/10:80, s. 175.

att motstående samhällsintressen kan inskränka denna rättighet.¹⁸ Innebörden är således att intrång och kränkning av individers personliga integritet måste tillåtas om viktigare intressen står i konflikt med den personliga integriteten. Vidare anføres det att situationer där enskildas uppgifter behandlas bör bedömas från fall till fall och generella slutsatser bör ej tillämpas.¹⁹

Föregående regering har gjort ett försök till en möjlig definition av integritet; ”kränkningar av den personliga integriteten utgör intrång i den fredade sfär som den enskilde bör vara tillförsäkrad och där intrång bör kunna avvisas.”²⁰ Integritetskommittén har dock argumenterat för att det är problematiskt att fastställa en sådan precis och enhetlig definition av begreppet, eftersom rätten till privat sfär inte är absolut, utan beror på många olika omständigheter som dessutom varierar över tid.²¹

Jag har valt att betrakta personlig integritet som en prima- facie rättighet, där den personliga integriteten inte är tydligt definierad, istället kan den variera och under vissa omständigheter tvingas ge vika för viktigare motstående intressen.

2. Arbetsledningsrätten

Arbetsledningsrätten är en allmän rättsgrundssats som tar avstamp i decemberkompromissen från 1906. Vid tidpunkten för stadgandet fastslogs arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, samt rätten att fritt antaga och avskeda arbetare. På ömsom sidor erkändes arbetarnas rätt att ansluta sig fackligt och föreningsrätten skulle därmed lämnas okränkt.²² I takt med att den arbetsrättsliga regleringen har utvecklats i Sverige har arbetsgivarens arbetsledningsrätt kommit att begränsas av ingripande lagstiftning som i olika delar inskränker arbetsgivarens rättigheter och som ger ökad anställningstrygghet för de anställda.²³ Saknas däremot begränsningar i lag eller avtal och det är förenligt med god sed på arbetsmarknaden är fortfarande huvudregeln att arbetsgivaren bestämmer.²⁴ Till arbetsledningsrätten hör arbetsgivarens rätt att besluta kring hur och var arbetet skall utföras, samt vilka arbetsmetoder som skall användas. Utöver det har arbetsgivaren rätt att besluta om vilken teknisk utrustning som skall finnas tillgänglig på arbetsplatsen och i vilken mån

18 Se exempelvis SOU 1978:54, s. 39, Westregård, s. 49.

19 Westregård, s. 48-49.

20 Prop. 2009/10:80, s. 175.

21 SOU 2016:41, s. 39.

22 Se exempelvis Glavå, Mats (2016). *Arbetsrätt*. s. 28, Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann (2013). *Svensk arbetsrätt* s. 29, Rönmar, Mia (2004). *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet: En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk rätt* s. 45.

23 Se exempelvis Adlercreutz & Mulder, s. 31, Glavå, s. 28.

24 Glavå, s. 52.

det är tillåtet att använda dessa till privata ändamål.²⁵ Arbetstagarna har en lydnessplikt som innebär en skyldighet att följa arbetsgivarens arbetsledning, samt agera lojalt och i arbetsgivarens intresse.²⁶ Ett intressant fall rörande arbetstagarens lojalitetsplikt och användning av ny teknik är AD 2012:25 där en gymnasiektors sades upp efter de olämpliga publiceringar han gjort på sitt privata Facebookkonto. I fallet bedömde dock AD att uppsägningen inte var sakligt grundad. Rektorn blev däremot ombedd att avlägsna all arbetsmässig anknytning från Facebookkontot.

Kontrollåtgärder av olika slag såsom användning av kameraövervakning, drogtest eller tidsstämpling har inom praxis och i doktriner hört till arbetsledningsrätten och bedömts vara en åtgärd som främjar ordning och säkerhet på arbetsplatsen.²⁷ Arbetsgivare har intresse av, och är dessutom enligt lag, skyldig att värna om säkerheten och arbetsmiljön på arbetsplatsen och kan även i enlighet med Arbetsmiljöverkets regler vara skyldig att vidta vissa kontrollåtgärder.²⁸ I AD 1991:45 blev två arbetstagare som arbetade med att bygga byggnadsställningar uppsagda efter att de vägrat underkasta sig drogtest. AD konstaterade efter en intresseavvägning att arbetsplatsens säkerhet vägde tyngre än arbetstagarnas personliga integritet och att uppsägningarna därför var sakligt grundade. Arbetsgivaren kan även vilja övervaka de anställda för att säkerställa att de sköter sina arbetsuppgifter på ett kostnadseffektivt och korrekt sätt,²⁹ eller för att skydda egendomen från stöld och skador.³⁰ Det framgår dock otydligt i vilken utsträckning kontrollåtgärder anses berättigade, men en utgångspunkt är att det ska finnas ett starkt behov av att skydda viktiga intressen och åtgärden får med hänsyn till den personliga integriteten inte vara mer ingripande än vad som är nödvändigt för att uppnå syftet.³¹ Under beaktande av god sed på arbetsmarknaden ska även en intresseavvägning göras med hänsyn till arbetsgivarens behov och intresse av kontroll och arbetstagarens intresse av att värna om sin personliga integritet.³² I AD 1997:29 bedömde arbetsdomstolen att det i praxis kring arbetsledningsrätten inte finns något allmänt stöd att vidta integritetskänsliga åtgärder. Emellertid ansågs det berättigat att använda som undantag, under särskilda omständigheter och prövning måste ske i varje enskilt fall.³³ I AD 1998:97 behandlades frågan om en lokalvårdare på ett kärnkraftverk var skyldig att underkasta sig drogtestning och det konstaterades att denna skyldighet förelåg med stöd av arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Det

25 SOU 2016:41, s. 205.

26 Adlercreutz & Mulder, s. 271.

27 Se exempelvis Glavå, s. 634, Adlercreutz & Mulder, s. 273, Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2016). *Anställningsförhållandet; Inledning till den individuella arbetsrätten* s. 270-274, SOU 2016:41, s. 205.

28 Westregård, s. 91.

29 Ball, Kirstie (2010) *Workplace surveillance: an overview*. s. 90.

30 Westregård, s. 93.

31 Adlercreutz & Mulder, s. 274.

32 Källström & Malmberg, s. 270 ff.

33 Westregård, s. 29 och AD 1997:29.

fastställdes också att det normalt kan beslutas om obligatoriska drogtestar om arbetet är av sådan karaktär att det medför stora risker för människors liv och säkerhet. I fråga om alkoholtester väjde dock arbetstagarens intresse tyngre och någon skyldighet att underkasta sig alkoholtest förelåg därmed inte, bland annat med hänsyn till att alkohol är socialt accepterat. I AD 2001:3 konstaterade Arbetsdomstolen att arbetsgivaren på stiftelsen Fryshuset hade rätt att kräva drogtest på arbetstagarna med tanke på arbetsplatsens särskilda art och av allmänt intresse, för att visa att arbetsplatsen är drogfri. I AD 2009:36 framförde två miljöarbetare tunga fordon i tjänsten och sades upp efter att vid upprepande tillfällen vägrat att delta i utandningsprov vid arbetsplatsens alkoscåp. AD bedömde att arbetsgivaren haft berättigat intresse av alkotest och konstaterade att uppsägningarna var sakligt grundande. Arbetsgivaren har inte rätt att genom direkt tvång vidta kontrollåtgärder, däremot kan en vägran att underkasta sig åtgärden innebära, precis som i fallen ovan, att arbetstagaren blir utsatt för disciplinära åtgärder, såsom omplacering eller att saklig grund för uppsägning föreligger.³⁴

3. Rättsligt skydd för den personliga integriteten

I syfte att värna om sin personliga integritet kan arbetstagare ha intresse av att inte bli övervakad av arbetsgivaren. Det kan upplevas obehagligt att bli övervakad och inte ha makt över vilken information som finns tillgänglig om sig själv. Vidare kan det finnas en skräck för vilka konsekvenser som kan följa av kontrollåtgärden, men det kan givetvis också, under vissa omständigheter finnas intresse av att bli övervakad, exempelvis för att undanröja eventuella misstankar om stöld eller misskötsel.³⁵ Som tidigare nämnt finns det ingen specifik lag som reglerar skyddet för den personliga integritet i arbetslivet, det finns däremot allmänna regleringar i PuL som är möjliga att applicera i arbetslivet och som ger skydd mot behandling av personuppgifter för offentligt, såväl som privat anställda. Avvikande bestämmelser i kollektivavtal kan inte inskränka PuL och kan således endast träffas om det innebär förbättringar för arbetstagaren.³⁶ Den internationella regleringen gällande personlig integritet i arbetslivet finns i synnerhet att hämta i Europakonventionen, som numera är implementerad i nationell rätt. En genomgång av de regler som aktualiseras i fråga om arbetstagares personliga integritet redogörs för nedan. Nämnas bör också att GDPR i maj 2018 ersätter PuL och även denna lagstiftning kommer därför behandlas.

34 Se exempelvis Glavå, s. 634, Källström & Malmberg, s. 78.

35 Westregård, s. 103 f.

36 Öman & Lindholm, s. 75.

3.1 Europakonventionen artikel 8 - rätt till skydd för privat- och familjeliv

Den Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, så kallade Europakonventionen ratificerades i Sverige redan under 1950-talet, men blev inkorporerad i svensk lag och därmed direkt gällande först 1995.³⁷ Det är en internationell konvention med allmänt hållna bestämmelser som ger utrymme för tolkning och det konkreta innehållet i konventionen kommer till uttryck genom avgöranden i Europadomstolen.

Konventionen ska ses i sin helhet och det är viktigt att tolkningen av en artikel inte står i konflikt med någon annan artikel i konventionen. Europakonventionen är överordnad svensk rätt och nationella regler kan därmed inte åberopas för att undvika förpliktelser enligt

Europakonventionen.³⁸ Artikel 8³⁹ har störst relevans för integritetsfrågor i arbetslivet. Artikel 8 är allmänt hållen och inte absolut, den kan utifrån europadomstolens praxis begränsas till förmån för andra viktigare intressen.⁴⁰ Staten åläggs en skyldighet att avhålla sig från ingrepp i individens privatliv, men också en skyldighet att vidta åtgärder för att skydda den enskildes privata sfär.⁴¹

Skydd för sin korrespondens innebär överföring av meddelanden mellan individer, vilket innefattar såväl brev som överföringar via telefon eller dator. Ingrepp i korrespondensen föreligger när kommunikationen hindras eller kontrolleras.⁴² I fallet *Copland mot Storbritannien* övervakades arbetstagarens telefonsamtal, e-mail och dataanvändning i syfte att undersöka om det pågick överdriven användning av utrustningen till privata ärenden. Några interna riktlinjer avseende övervakning av arbetstagare förelåg inte på arbetsplatsen och Europadomstolen bedömde i fallet att Storbritannien kränkt arbetstagarens rättigheter i artikel 8.⁴³ I ett annat fall, *Barbulescu mot Rumänien*⁴⁴ sades en arbetstagare upp efter att ha använt sitt företagskonto på Yahoo messenger till privata chattkonversationer på arbetstid. Arbetsgivaren övervakade konversationerna under en längre period och hade dessutom skriftliga bevis för att de förekommit. Enligt företagets interna riktlinjer var det förbjudet att använda internet till privata ändamål under arbetstid och på grund av

37 Danelius, Hans (2015) *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: En kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*. s. 42 ff.

38 Se exempelvis Källström & Malmberg, s. 59, Westregård, s.281 f, Danelius, s. 55.

39 ”Artikel 8 – Rätt till skydd för privat- och familjeliv 1. Var och en har rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens. 2. Offentlig myndighet får inte inskränka åtnjutande av denna rättighet annat än med stöd av lag och om det i ett demokratiskt samhälle är nödvändigt med hänsyn till statens säkerhet, den allmänna säkerheten, landets ekonomiska välbefinnande eller till förebyggande av oordning eller brott eller till skydd för hälsa eller moral eller för andra personers fri- och rättigheter.”.

40 Westregård, s. 284.

41 Danelius, s. 365.

42 Ds 2005:21, s. 40.

43 Europadomstolens dom den 3 april 2007, *Copland mot Storbritannien*, mål nr. 626117/00.

44 Europadomstolens dom den 12 januari 2016, *Barbulescu mot rumänien*, mål nr. 61496/08.

detta övertramp avbröts hans anställning. Efter en avvägning mellan Barbeluscus rätt till privat sfär och arbetsgivarens intresse att undersöka och bevisa de misstankar som förelåg om misskötsel konstaterade Europadomstolen att övervakningen var tillåtet och därmed inte stred mot artikel 8 EKMR. Tyngd lades på att det fanns interna riktlinjer på företaget och att arbetsgivaren därför ansågs kunna förmoda att det enbart förekom arbetsrelaterade kontakter.

För att undantag enligt andra stycket i artikeln ska vara godkända krävs det att de är berättigade enligt lag, tillgodoser något av de allmänna eller enskilda intressena i artikeln samt är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle.⁴⁵ Vidare ska inskränkningen ha stöd i inhemsk lag, vara tillgänglig för allmänheten och tydligt preciserad. Nödvändighetskravet uppfylls under förutsättning att det föreligger ett relevant samhällsligt behov och att inskränkningen står i rimlig proportion till syftet begränsningen avser uppfylla.⁴⁶ I fallet *Leander mot Sverige*⁴⁷ framkom det vid en anställningsprocess uppgifter från polisen om en sökande som bidrog till att han inte fick det arbete han sökt. Leander fick inte tillstånd att ta del av de insamlade uppgifterna av skäl som hänförde sig till den nationella säkerheten, en åtgärd som innebar en kränkning av hans personliga integritet. Europadomstolen konstaterade efter intresseavvägning mellan nationens säkerhet och Leanders personliga integritet att åtgärden var nödvändig i ett demokratiskt samhälle och bedömde således att kränkning av artikel 8 EKMR inte förelegat.

3.2 Personuppgiftslagen

PuL trädde i kraft 1998 med syftet att skydda människor mot integritetskränkning vid behandling av personuppgifter.⁴⁸ Lagen bygger på dataskyddsdirektivet, 95/46/EG, som består av gemensamma EU-regler.⁴⁹ PuL är generellt formulerad och följer i huvudsak EG-direktivets struktur och utformning.⁵⁰ Lagen är subsidiär vars regler begränsas om särregler återfinns i annan lag eller förordning.⁵¹ Vidare är lagen teknikberoende och innefattar automatiserad behandling av personuppgifter såväl som manuell registersamling av personuppgifter.⁵² Det ställs inget krav på att informationen ska vara av känslig eller personlig karaktär för att klassas som en personuppgift, alla uppgifter som kan hänföras till en identifierbar levande individ bedöms vara personuppgifter.⁵³

45 Danelius, s. 369.

46 Se exempelvis Westregård, s. 308 f, Danelius, s. 370.

47 Europadomstolens dom den 26 mars 1987, *Leander mot Sverige*, Mål nr. 116.

48 1 § PuL.

49 Datainspektionen - Lagar och regler- Personuppgiftslagen.

50 Öman, Sören & Lindholm, Hans-Olof (2011). *Personuppgiftslagen: En kommentar* s. 19.

51 2 § PuL.

52 5 § PuL, Prop. 1997:98:44, s. 39.

53 SOU 2002:18, s. 284.

3.2.1 Grundläggande krav vid behandling av personuppgifter

Vid all personuppgiftsbehandling krävs det att den personuppgiftsansvariga beaktar de grundläggande kraven i 9 § som följer nedan;

”Den personuppgiftsansvarige skall se till att

- a) personuppgifter behandlas bara om det är lagligt,
- b) personuppgifter alltid behandlas på ett korrekt sätt och i enlighet med god sed,
- c) personuppgifter samlas in bara för särskilda, uttryckligt angivna och berättigade ändamål,
- d) personuppgifter inte behandlas för något ändamål som är oförenligt med det för vilket uppgifterna samlades in,
- e) de personuppgifter som behandlas är adekvata och relevanta i förhållande till ändamålen med behandlingen,
- f) inte fler personuppgifter behandlas än som är nödvändigt med hänsyn till ändamålen med behandlingen,
- g) de personuppgifter som behandlas är riktiga och, om det är nödvändigt, aktuella,
- h) alla rimliga åtgärder vidtas för att rätta, blockera eller utplåna sådana personuppgifter som är felaktiga eller ofullständiga med hänsyn till ändamålen med behandlingen, och
- i) personuppgifter inte bevaras under en längre tid än vad som är nödvändigt med hänsyn till ändamålen med behandlingen.”

Innebörden av god sed på arbetsmarknaden avgörs i rättstillämpningen, med bakgrund i överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter,⁵⁴ branschregler samt preciserade föreskrifter som utarbetas med stöd av PuL.⁵⁵ Att personuppgifter endast får samlas in för angivna, särskilda och berättigade ändamål innebär att syftet med behandlingen måste vara förutbestämd för att vara laglig och ändamålet måste uttryckligen anges.⁵⁶ Detta innebär att på en arbetsplats där teknisk utrustning som lagrar personuppgifter används är arbetsgivaren skyldig att innan behandlingen initieras ange ändamålet. Det är emellertid möjligt att ange flera ändamål vid insamlingen, under förutsättning att de inte är oförenliga med det ursprungliga ändamålet. Innebörden av vad som är oförenligt avgörs genom praxis och kompletterande föreskrifter.⁵⁷ Det finns inget krav på att ändamålen måste nedtecknas, men de måste vara särskilda och inte allmänt hållna.⁵⁸

3.2.2 Tillåten behandling av personuppgifter

Det är dock inte tillräckligt att kriterierna i 9 § är uppfyllda. Den personuppgiftsansvarige måste utöver att följa de grundläggande kraven även säkerställa att personuppgiftsbehandlingen hänför

54 SOU 2016:41, s. 204.

55 Se exempelvis SOU 2002:18, s. 294, Westregård, s. 363.

56 SOU 2002:18, s. 294.

57 Ibid, s. 294.

58 Ibid, s. 297.

sig till något av de uppräknade fallen i 10 §, i andra fall är behandlingen otillåten.⁵⁹

Utgångspunkten för behandling av personuppgifter är att samtycke till behandlingen har lämnats.⁶⁰ Det krävs dock att den personuppgiftsansvariga uppfyller skyldigheterna i 9 § även då samtycke föreligger. För att samtycke ska anses giltigt ska viljeyttringen vara frivillig, särskild, informerad och otvetydig.⁶¹ I arbetslivet kan dock samtycke användas i mycket begränsad omfattning. Anledningen är att arbetstagarens beroendeställning medför att frivillighetsrekvisitet sällan bedöms uppfyllt.⁶² Samtidigt kan frivillighetsrekvisitet och därmed samtycke bedömas uppfyllt om arbetstagaren har ett verkligt fritt val och erbjuds rimliga alternativ utan att mötas av några direkta eller indirekta påtryckningar. Utöver det ska den registrerade ha möjlighet att återta samtycket utan några nackdelar till följd.⁶³ Det framgår emellertid att undantag till samtyckesregeln kan aktualiseras om behandlingen av personuppgifter är nödvändig för att uppfylla något av fallen i 10 §.⁶⁴

Kravet på nödvändighet innebär att den personuppgiftsansvarige ska undersöka om behandling av personuppgifter enligt 5 § är nödvändig. Om uppgifterna nästan lika enkelt och billigt kan behandlas genom ett anonymt förfarande är inte nödvändighetskravet uppfyllt.⁶⁵ Behandlingen behöver emellertid inte vara nödvändig om samtycke har inhämtats.⁶⁶ Vid behandling av personuppgifter i syfte att fullgöra ett avtal krävs det att den registrerade själv är avtalspart. I arbetslivet är det under vissa omständigheter relevant att behandla personuppgifter i syfte att fullgöra avtalet i avseenden som rör bland annat närvaro och arbetsprestation vid resultatbaserad lön. Det är dock inte fastställt när personuppgiftsbehandling är nödvändig, utan det ska bedömas från fall till fall. Arbetsgivaren kan även vara skyldig att behandla vissa personuppgifter för att fullgöra en lagstadgad förpliktelse att redovisa vissa skatter och avgifter eller för att säkerställa arbetsmiljön.⁶⁷ 10 § punkt f) är ett uttryck för proportionalitetsprincipen där en intresseavvägning

59 Se exempelvis Westregård, s. 365, Öman & Lindholm, s. 192.

60 3 § PuL.

61 Öman & Lindholm, s. 106.

62 Westregård, s. 365.

63 SOU 2016:41, s. 205.

64 ”10 § Personuppgifter får behandlas bara om den registrerade har lämnat sitt samtycke till behandlingen eller om behandlingen är nödvändig för att a) ett avtal med den registrerade skall kunna fullgöras eller åtgärder som den registrerade begärt skall kunna vidtas innan ett avtal träffas, b) den personuppgiftsansvarige skall kunna fullgöra en rättslig skyldighet, c) vitala intressen för den registrerade skall kunna skyddas, d) en arbetsuppgift av allmänt intresse skall kunna utföras, e) den personuppgiftsansvarige eller en tredje man till vilken personuppgifter lämnas ut skall kunna utföra en arbetsuppgift i samband med myndighetsutövning, eller f) ett ändamål som rör ett berättigat intresse hos den personuppgiftsansvarige eller hos en sådan tredje man till vilken personuppgifterna lämnas ut skall kunna tillgodoses, om detta intresse väger tyngre än den registrerades intresse av skydd mot kränkning av den personliga integriteten.”

65 SOU 2002:18, s. 298.

66 Öman & Lindholm, s. 227.

67 SOU 2002:18, s. 300 f.

mellan två motstående intressen realiseras.⁶⁸ Avvägningen har överlåtits till rättstillämparen som givits instruktioner om hur avvägningen ska genomföras och under vilka förutsättningar behandling är tillåten.⁶⁹ Principen är högst relevant vid bedömningar gällande om arbetsgivares kontrollåtgärder över anställda är befogade och en avvägning mellan å ena sidan arbetsgivarens intresse av kontroll och å andra sidan den registrerades intresse av att värna om sin personliga integritet blir då aktuell.⁷⁰ I de fall behandling av personuppgifter är tillåtet endast med den registrerades samtycke kan samtycket när som helst återkallas och ytterligare registrering är då förbjuden.⁷¹ Känsliga uppgifter får endast behandlas om villkoren i 9 och 10 §§ är uppfyllda samt att det i de konkreta fallen är tillåtet enligt 15- 19 §§. Behandling av uppgifter om lagöverträdelser är enligt 21 § tillåtet endast av myndigheter, undantag kan emellertid restriktivt tillåtas av tillsynsmyndigheten på regeringens bemyndigande.

3.2.3 Missbruksregeln

Vid behandling av personuppgifter i ostrukturerat material, såsom i löpande text på internet och i ordbehandlingsprogram, i e-post och i ljud- och bildupptagningar infördes 2007 en reglering i PuL. Missbruksregeln som den benämns återfinns i 5a § och innebär undantag till de viktigaste bestämmelserna i lagen, däribland 9 och 10 §§. Bestämmelsen förenklade personuppgiftsbehandlingen och gjorde det möjligt att i princip fritt behandla personuppgifter i ostrukturerat material.⁷² Undantaget omfattar sådant material som inte har för avsikt att ingå i en samling och som inte påtagligt har strukturerats för att underlätta en sammanställning av personuppgifter. Utöver det tillämpas undantaget enbart på de personuppgifter som behandlats genom automatiserade metoder.⁷³ I samband med att GDPR träder i kraft kommer dock missbruksregeln inte längre gälla och även de personuppgifter som behandlas i ostrukturerat material kommer att åtnjuta lika starkt skydd som de uppgifter som samlats in i strukturerat material.⁷⁴

3.2.4 Informationsplikt, sanktioner och tillsyn

PuL ställer krav på att den personuppgiftsansvariga självmant innan personuppgiftsbehandling påbörjas informerar den registrerade om behandlingen.⁷⁵ Även när informationen samlas in från någon annan än den registrerade ska uppgifterna självmant lämnas, under förutsättning att det inte

68 Ibid, s. 302.

69 Westregård, s. 379 ff.

70 SOU 2002:18, s. 302.

71 12 § PuL.

72 Öman & Lindholm, s. 130.

73 Ibid, s. 133.

74 Datainspektionen- Dataskyddsförordningen – Missbruksregeln upphör.

75 23 § PuL, SOU 2002:18, s. 311

medför en oproportionerligt stor arbetsinsats.⁷⁶ Informationsplikten innefattar information som rör ändamålet med personuppgiftsbehandlingen samt den personuppgiftsansvariges identitet, såsom namn och adress.⁷⁷ Utöver det ska all information som är nödvändig för att den registrerade ska ha möjlighet att tillvarata sina rättigheter vid behandlingen lämnas till den registrerade,⁷⁸ exempelvis information om vilka som mottar uppgifterna, rätten att söka rättelse och vilka skyldighet att lämna uppgifter som föreligger. Den personuppgiftsansvariga är inte skyldig att lämna information vid mer än ett tillfälle och uppgifterna kan således efter informationslämnande användas till alla de ändamål som angivits samt till ändamål som inte är oförenliga med de ursprungliga ändamålen.⁷⁹ När uppgifter samlas in genom internetloggning är det viktigt att de registrerade informeras om de spår som omedvetet kan ha lämnats i samband med användningen av utrustningen.⁸⁰ Har personuppgiftsbehandlingen stridit mot lagen och åsamkat individen skada eller kränkning av den personliga integriteten är den personuppgiftsansvariga skyldig att utge skadestånd för kränkningen.⁸¹ Skadeståndsansvaret är i princip strikt, det krävs således inte att den personuppgiftsansvariga handlat i uppsåt eller oaktsamhet, den registrerade behöver bara visa att en felaktig behandling som kränkt honom eller henne har förelegat.⁸² Kan den personuppgiftsansvariga visa att felet inte berodde på honom eller henne kan ersättningsskyldigheten helt eller delvis falla bort.⁸³ Betydande omständigheter i bedömningen är i vilket sammanhang och syfte uppgifterna behandlades, vilka uppgifter som behandlats och dess känslighetsgrad samt vilken spridning registreringen har fått.⁸⁴ Datainspektionen, tillsynsmyndighet för PuL⁸⁵ har rätt att få tillgång till de behandlade personuppgifterna, dokumentationen av behandlingen och säkerheten därtill, samt tillträde till de lokaler som har koppling till personuppgiftsbehandlingen.⁸⁶ Ett företag som inte tillhandahåller myndigheten tillräckligt med uppgifter för att lagligheten med behandlingen ska kunna bedömas, kan genom vite förbjudas att behandla personuppgifter på annat sätt än till lagring.⁸⁷ Vid olaglig personuppgiftsbehandling ska Datainspektionen försöka åstadkomma rättelse, är detta inte möjligt kan vite aktualiseras.⁸⁸

76 24 § PuL.

77 SOU 2002:18, s. 312.

78 25 § PuL.

79 SOU 2002:18, s. 312.

80 Ibid, s. 313.

81 48 § PuL.

82 SOU 2016:41, s. 170.

83 SOU 2009:44, s. 229.

84 SOU 2016:41, s. 170.

85 Datainspektionen- Lagar och regler.

86 43 § PuL.

87 44 § PuL.

88 45 § PuL.

3.3 Kollektivavtalsregleringar

Arbetsmarknadens parter är av stor betydelse i arbetslivet och finns representerade på de flesta arbetsplatser.⁸⁹ De fackliga organisationerna har intresse av att värna om enskilda arbetstagare, såväl som medlemmars gemensamma intressen avseende personlig integritet, säkerhet och arbetsmiljö. Vissa fackförbund har även intresse av att få till stånd kollektivavtal som reglerar integritetskänsliga åtgärder, medan andra fackförbund inte har detta intresse utan istället har som ståndpunkt att dessa frågor bör behandlas i en mer specificerad lagstiftning.⁹⁰ Kollektivavtal beträffande personlig integritet kan träffas om det innebär förbättringar för arbetstagaren. De kan innehålla bestämmelser för vad som ska gälla för kontrollen, såsom ändamålen med behandlingen, gallringstid av personuppgifterna och vem som ska ha tillgång till informationen.⁹¹ Kollektivavtal har även betydelse i fråga om förhandling innan vissa integritetskränkande åtgärder införs. 11 § MBL innebär en inskränkning i arbetsgivarens arbetsledningsrätt, som innebär att arbetsgivaren vid beslut om viktigare förändringar på arbetsplatsen, på eget initiativ ska förhandla med den avtalsbundna arbetstagarorganisationen. Till förhandlingsskyldigheten hör bland annat införande av nytt personregister eller teknisk utrustning som behandlar eller övervakar arbetstagare, exempelvis införande av positioneringsverktyg eller omfattande loggning.⁹² Även vid mindre ingripande förändringar har arbetstagarorganisationen enligt 12 § MBL rätt att om de önskar, kräva förhandling. Rör frågan arbets- och anställningsförhållandena har även arbetstagarorganisation som inte är bunden av kollektivavtal rätt till förhandling. Utöver det är arbetsgivaren även skyldig att uppfylla förpliktelser mot skyddsombudet i enlighet med AML.⁹³ Föreligger kollektivavtal avseende elektroniska spår kan arbetstagarorganisationen ha rätt till tolkningsföreträde enligt 33 § MBL. Även då inte kollektivavtal träffats kan arbetstagarorganisationen ha tolkningsföreträde enligt 34 § MBL under förutsättning att behandlingen stridit mot PuL.⁹⁴

Regleringar i centrala kollektivavtal återfinns inte i någon nämnvärd utsträckning, utan majoriteten av de kollektivavtalsregleringar som finns på området har slutits på lokal nivå.⁹⁵ I AD 1997:29 som behandlade utpasseringskontroller bedömde AD att arbetsgivarens intresse av att förhindra stöld vägde tyngre än arbetstagarens intresse av personlig integritet. Det bör tilläggas att arbetsgivaren enligt lokalt kollektivavtal tilläts utföra åtgärden och AD konstaterade vidare att kollektivavtalet i fråga var giltigt. I ett annat fall hade lokalt kollektivavtal träffats som gav arbetsgivaren rätt att

89 SOU 2002:18, s. 239.

90 Westregård, s. 120.

91 Rehnström, Sofie & Olofsson, Anette (2012) *Övervakning och kontroll på arbetsplatserna – förslag till en facklig strategi*, s. 26

92 Se exempelvis Junesjö, Kurt (2000) *Distansarbete, Datorer, Integritet- Handbok för anställda*, s. 34, Rehnström & Olofsson, s. 25, SOU 2016:41, s. 205.

93 Rehnström & Olofsson, s. 25.

94 Ibid, s. 26.

95 Westregård, s. 101, 121.

installera alkolås i företagets fordon. Arbetsgivaren valde även att installera alkoskåp som var placerat så att även andra arbetstagare kunde bevittna utandningskontrollen. Efter att två skyddsombud vid upprepande tillfällen vägrat underkasta sig utandningsproven vid alkoskåpen sades de upp. AD konstaterade att arbetsgivaren hade rätt att införa alkoskåp, särskilt med beaktande av att tunga fordon, som utgjorde en stor säkerhetsrisk, framfördes i tjänsten.⁹⁶

4. Framtida reglering för skydd av den personliga integriteten

I en tid av globalisering och snabb teknisk utveckling har lagring och spridning av personuppgifter ökat markant.⁹⁷ För att tillgodose de identifierade behoven samt effektivisera personuppgiftsskyddet och öka de enskildas kontroll över personuppgifterna ersätts PuL i maj 2018 av GDPR. Förordningens struktur och innehåll bygger till stor del på Dataskyddsdirektivet och därmed även på PuL, men innebär även att många nya regleringar aktualiseras utöver de som idag är gällande.⁹⁸ I förhållande till PuL utvidgas regelverket och ett starkare skydd för individens personliga integritet blir ett faktum. Förordningen består av gemensamma EU-regler och är bindande och direkt tillämplig i alla EU:s stater, men innehåller många bestämmelser som möjliggör införande av kompletterande nationella bestämmelser.⁹⁹ Personuppgiftsskyddet är enligt Dataskyddsförordningen inte en absolut rättighet, utan ska vägas utifrån andra grundläggande samhällsintressen med proportionalitetsprincipen som utgångspunkt.¹⁰⁰ I syfte att förhindra kringgående av reglerna är förordningen, precis som PuL, teknikneutral vilket innebär att reglerna tillämpas likvärdigt oberoende av om registreringen av personuppgifter sker automatiserat eller manuellt. Förordningen är tillämplig på samtliga direkt eller indirekt identifierade eller identifierbara fysiska, levande personer. Identifierbara fysiska personer kan även innefatta sådan information som de enskildas utrustning har lämnat, såsom applikationer, kakor och ip-adresser.¹⁰¹ För att uppnå en fungerande förordning i Sverige bör den kompletteras med nationella bestämmelser och en dataskyddsutredning tillsatt av regeringen har därför lagt fram ett lagförslag, Dataskyddslagen¹⁰², som syftar till att anpassa den nationella regleringen till förordningen.¹⁰³ Enligt författningsförslaget kommer Datainspektionen vara tillsynsmyndighet även fortsättningsvis.¹⁰⁴ Dataskyddslagen kommer emellertid inte studeras närmare inom ramen för detta arbete, men

96 AD 2009:36.

97 GDPR, ingresspunkt 6.

98 Kommittédirektiv 2016:15, s. 4.

99 Ibid, s. 4 f.

100 GDPR, ingresspunkt 4.

101 GDPR, ingresspunkt 15.

102 SOU 2017:39, s. 39.

103 Datainspektionen- förberedelser inför EU:s dataskyddsförordning, s. 2.

104 SOU 2017:39, s. 55.

nämnas bör att lagförslaget består av generella bestämmelser och är således inte specifikt anpassade för det arbetsrättsliga området.¹⁰⁵

4.1 Dataskyddsförordningen

PuL har grundligt beskrivits i tidigare avsnitt och jag kommer därför endast beskriva de mest väsentliga delarna i GDPR, samt de förändringar och nyheter som blir aktuella och som har stor relevans inom det arbetsrättsliga området. I generella drag medför förordningen att de registrerades rättigheter förstärks och de personuppgiftsansvariga åläggs fler och mer precisa skyldigheter i personuppgiftsbehandlingen.¹⁰⁶

För laglig insamling av personuppgifter krävs det att ett eller flera villkor är uppfyllda i artikel 6:1 a-f, vilka i stora drag är jämförbara med 10 § PuL.¹⁰⁷ De allmänna krav som vid all personuppgiftsbehandling måste vara uppfyllda återfinns i artikel 5:1, vilka är jämförbara med de som anges i 9 § PuL. Artikel 5 och 6 är grundläggande och kumulativa, vilket innebär att något av villkoren i artikel 6:1 måste vara uppfyllda samtidigt som samtliga krav i artikel 5:1 efterlevs.¹⁰⁸ En nyhet blir att personer som lämnat sitt samtycke till personuppgiftsbehandlingen, eller om uppgifterna används i syfte att uppfylla ett avtal, har rätt att begära ut de insamlade uppgifterna för att själv kunna föra över dem till annan tjänst eller organisation, så kallad dataportabilitet.¹⁰⁹ Samtycket gäller behandling för givna ändamål, ska uppgifterna användas till fler ändamål krävs samtycke även till dessa.¹¹⁰ Samtycket kan även när som helst återkallas.¹¹¹ Har inte samtycke lämnats, men behandlingen är en nödvändig och proportionell för att säkerställa allmänhetens intresse kan det vara tillåtet för den personuppgiftsansvariga att behandla uppgifterna till mer än de ursprungliga ändamålen.¹¹² De personuppgiftsansvarigas informationsplikt till de registrerade ökar, information ska lämnas vid fler situationer och vara mer omfattande än i PuL. Vid personuppgiftsbehandling gäller öppenhetsprincipen, vilket innebär att information till den registrerade ska vara lättillgänglig, lättförståelig och kortfattad.¹¹³ Vid förordningens tillträde blir kraven på kommunikation och ansvar hos de personuppgiftsansvariga mer omfattande, exempelvis införs en skyldighet att tillhandahålla inbyggt dataskydd och dataskydd som standard.¹¹⁴

105 Ibid, s. 19.

106 Datainspektionen- förberedelser inför EU:s dataskyddsförordning, s. 2.

107 SOU 2017:39, s. 104.

108 SOU 2017:39, s. 108

109 Datainspektionen- förberedelser inför EU:s dataskyddsförordning, s. 6.

110 GDPR, ingresspunkt 40.

111 GDPR, artikel 7.

112 GDPR, ingresspunkt 50.

113 GDPR, artikel 12..

114 SOU 2017:39, s. 75.

Personuppgiftsansvariga blir även skyldiga att genomföra en konsekvensbedömning vid personuppgiftsbehandling som medför särskilda risker, i synnerhet vid användning av ny teknik.¹¹⁵ Utöver det ska en undersökning avseende vilka åtgärder som är nödvändiga för att minska de identifierade riskerna genomföras.¹¹⁶ Skyldigheterna vid incidenter ökar, om dataintrång eller annan förlust av personuppgifterna sker ska Datainspektionen informeras inom 72 timmar.¹¹⁷ Medför personuppgiftsincidenten stora risker för de registrerades rättigheter ska även de omgående informeras.¹¹⁸

Missbruksregeln avlägsnas, vilket innebär att all behandling av personuppgifter, oavsett om det sker i strukturerat- eller ostrukturerat material behandlas likartat, i enlighet med förordningens regler.¹¹⁹ Företagen kommer även ha en ansvarsskyldighet som innebär att de är skyldiga att i den dagliga verksamheten visa att reglerna efterlevs. Höga krav ställs på dokumentation, öppenhet, rutiner, åtgärder och på införande av strategier och riktlinjer.¹²⁰ Liksom i den nuvarande regleringen ska en tillsynsmyndighet utses för att övervaka att regleringen efterlevs. Skillnaden är att regleringen avseende tillsynsmyndighetens roll och organisation blir mer omfattande och detaljerad.¹²¹ Tillsynsmyndigheten ges befogenhet att ålägga en sanktionsavgift till de som brutit i ansvar. Storleken på sanktionsavgiften varierar beroende på hur allvarlig försummelsen har varit och om den skedde avsiktligt.¹²²

En annan viktig nyhet är att de registrerade när helst de vill har rätt att göra invändningar mot personuppgiftsbehandlingar som har sin grund i artikel 6:1 e eller f. Om den personuppgiftsansvariga inte kan bevisa att tvingande berättigade skäl för behandlingen väger tyngre än den registrerades intressen, rättigheter och friheter är det inte tillåtet att fortsätta personuppgiftsbehandlingen.¹²³ Den registrerade har också rätt att ”bli glömd” om uppgifterna inte längre är nödvändiga för ändamålet, samtycke har återkallats, den registrerade har invändningar mot behandlingen eller behandlingen har skett genom olagligt förfarande.¹²⁴

115 GDPR, artikel 35.

116 Datainspektionen- förberedelser inför EU:s dataskyddsförordning, s. 9.

117 GDPR, artikel 33.

118 GDPR, artikel 34.

119 Datainspektionen- dataskyddsförordningen – missbruksregeln upphör.

120 Hamilton- nyheter i arbetsrätt, s. 3.

121 Kommittédirektiv 2016:15, s. 9.

122 Datainspektionen- nyheter med dataskyddsförordningen.

123 GDPR, artikel 21.

124 GDPR, artikel 17.

5. Övervakning av anställda med hjälp av tekniska hjälpmedel

Nedan redogörs innebörden av olika kontrollåtgärder med hjälp av tekniska hjälpmedel, samt relevanta tillsynsärenden utförda av Datainspektionen. Ett par av de granskade tillsynsärendena är inom offentlig sektor, med de regler som aktualiserats i fallen är likvärdiga oberoende av om det är privat- eller offentlig sektor och jag har därför valt att belysa även dessa.

5.1 Positionering

Funktionen positionering innebär att utrustning och därmed även arbetstagare med hjälp av nuvarande teknik kan positioneras. Tekniken är numera enkel att använda och har på senare år minskat i kostnad, vilket har medfört att användningen ökat i omfattning. I synnerhet är det gps-utrustning som används till att exempelvis i realtid rapportera bilars exakta position. Andra gps-funktioner registrerar positionen i ett internt minne, som sedan måste kopplas till en dator för att visa fordonets position.¹²⁵

Ändamålet med positionering kan vara att vidmakthålla säkerheten genom att exempelvis snabbt kunna hitta arbetstagare som hamnar i obehagliga situationer, till olika myndigheter redovisa att ett tjänstefordon inte används till privata ändamål, eller för att effektivisera verksamheten. Gps-utrustningen är sällan direkt kopplad till en enskild individ, men det går ofta genom tjänstgöringslistor utrona vem som har framfört ett fordon och vid vilken tidpunkt. Detta förfarande medför en indirekt koppling till personuppgifterna och PuL kan därmed bli applicerbar.¹²⁶ Utöver att övervaka var ett fordon och en arbetstagare befinner sig, finns det numera funktioner som studerar hur ekonomiskt och miljövänligt en arbetstagare framför sitt fordon och om föraren är aktiv enligt arbetsgivarens önskemål. Det är inte ovanligt att uppgifterna lagras i en mobilapp, vilket kan riskera att informationen sprids till andra aktörer, såsom mobiltillverkare och leverantörer.¹²⁷ Det finns även EU-regler som kräver att vissa förarens kör- och vilotider kontrolleras och det finns därför, enligt Datainspektionen, inget principiellt hinder att använda positioneringssystem för detta ändamål.¹²⁸ Numera är det många företag som använder MDM, Mobile Device Management, ett verktyg för att hantera mobiler. Arbetsgivaren kan med hjälp av denna teknik fjärradera telefonen om den skulle bli stulen, men kan även se vilka appar som är installerade, förbjuda att vissa appar installeras samt positionera telefonen och därmed veta var

125 SOU 2016:41, s. 208.

126 Datainspektionen- lagar och regler- positioneringsteknik.

127 SOU 2016:41, s. 210.

128 Datainspektionen- lagar och regler- positioneringsteknik.

arbetstagaren befinner sig i realtid.¹²⁹

Utgångspunkten är att positioneringsteknik ska användas efter samtycke av arbetstagaren, men beroendeställningen medför att samtycke sällan går att förlita sig på. Ges arbetstagaren rimliga alternativ och inte utsätts för direkt eller indirekt påtryckning att välja ett positioneringssystem, utan istället har möjlighet att exempelvis välja en manuell körjournal kan samtyckeskriteriet emellertid bedömas uppfyllt. I de fall samtycke inte är applicerbart måste arbetsgivaren normalt stödja sig på en intresseavvägning enligt 10 § punkt f) i PuL. Det är normalt sett otillåtet att genom positionering rutinmässigt kontrollera arbetstagarnas tid, istället tillåts det endast vid konkret misstanke om allvarligt missbruk.¹³⁰ Datainspektionen har även kommit fram till att övervakning i realtid ska undvikas så långt som möjligt och inte användas för att vidta åtgärder mot enskilda.¹³¹ Den avancerade gps-tekniken medför en risk att fler uppgifter än nödvändigt lagras och sprids vidare på ett sätt som varken arbetstagare eller arbetsgivare känner till. Det kan vidare ge upphov till faror, såsom att otillbörliga får tillgång till uppgifterna. Arbetstagare kan dessutom ha svårt att ha vetenskap om exakt vilka uppgifter som lagras och syftet med lagringen.¹³²

5.1.1 Wihlborgs Fastigheter AB

I ett tillsynsärende mot Wihlborgs fastigheter AB (bolaget) hade klagomål inkommit som anfört att bolaget använt sig av positioneringssystem för elektronisk körjournal i strid mot PuL. Enligt bolaget har de använt sig av positioneringssystemet ABAX som de även tecknat biträdesavtal med, i enlighet med 30 § PuL. Den elektroniska körjournalen har använts i syfte att uppfylla skatteverkets redovisningsregler, bedömning av fordonens servicebehov, tillvarata personalens säkerhet, kundfakturerings samt kontroller vid misstanke om missbruk vid fordonsanvändningen. Vidare anför bolaget att de inte inhämtat samtycke från de anställda och att de inte heller har erbjudit något alternativ till den elektroniska körjournalen. Samtliga uppgifter lagras i sju år. Datainspektionen konstaterar att registreringen sker i strukturerat material enligt 5 a § PuL. Vidare bedömer de att ändamålet att uppfylla Skatteverkets redovisningskrav strider mot 9 § PuL, då systemet innehåller en allt för närgående och detaljerad övervakning. Skatteverkets redovisningskrav hade kunnat uppfyllas på ett mindre integritetskränkande sätt, exempelvis genom manuell körjournal. Ska elektronisk körjournal användas för det givna ändamålet, ska bolaget

129 SOU 2016:41, s. 212.

130 Datainspektionen- lagar och regler- positioneringsteknik.

131 Datainspektionen- nyheter- övervakning i realtid av enskilda anställda ska undvikas.

132 SOU 2016:41, s. 213.

åtminstone säkerställa att inte fler uppgifter än vad som hade varit fallet vid manuell körjournal samlas in. Uppgifterna ska inte heller lagras längre än tre månader. Till de övriga ändamålen ser Datainspektionen inget hinder att positioneringssystem används, det är dock inte tillåtet att slentrianmässigt kontrollera de anställdas arbetstid, detta får endast göras vid konkret misstanke om allvarligt missbruk. Datainspektionen bedömer också att den information bolaget lämnat till sina anställda är undermålig och inte uppfyller kraven i 23-25 §§ PuL. Bolaget ska därför komplettera informationen med vilka ändamålen är, de registrerades rättigheter, vilka uppgifter som samlas in samt vilka kontroller som kan komma att ske.¹³³

5.1.2 Axfood Sverige AB

Axfood har i ett ärende skickat ansökan till Datainspektionen om undantag till förbudet att behandla lagöverträdelse, vilket regleras i 21 § PuL. Bolaget önskade att använda tjänsten ”Trafiksäkerhet” som genom gps, minidator och en supportenhet visar lagstadgad hastighetsbegränsning samt den hastighet fordonet framförs i. Genom uppgifterna går det att utläsa hur stor del av tiden hastighetsbegränsningen har överskridits, det går dock inte att utläsa var eller när överskridandet har skett. Syftet med tjänsten är att öka trafiksäkerheten och informationen som samlas in används enbart till detta syfte. Uppgifterna sparas sedan i 12 månader. Datainspektionens bedömning är att Axfood avser att behandla uppgifterna i strukturerat material. Enligt 21 § PuL är det förbjudet för företag att behandla personuppgifter i syfte som hänför sig till att kontrollera om någon har, eller kan ha, begått ett brott. Enligt 9 § PuL får Datainspektionen restriktivt besluta om undantag till regeln, under förutsättning att det föreligger ett befogat intresse och att behandlingen kontrolleras av en myndighet. Vid tidigare fall har Datainspektionen gjort bedömningen att användning av positioneringssystem i vissa fall kan vara befogat med stöd av en intresseavvägning enligt 10 § punkt f) i PuL. För att beviljas undantag är ändamålet med behandlingen avgörande och säkerhetsskäl väger normalt sett betydligt tyngre än ekonomiska skäl. Axfoods ändamål med behandlingen är att minska riskerna i trafiken, vilket inte enbart ligger i Axfoods intresse, utan är även ett intresse för den enskilda och samhället i stort. Med denna bakgrund gjorde Datainspektionen bedömningen att de angivna skälen väger tungt och beviljade därmed undantaget. Axfood var dock skyldiga att säkerställa, genom arbetsmarknadens parter, att åtgärden är förenlig med god sed på arbetsmarknaden, att uppgifterna endast används till att förmå föraren att hålla hastighetsbegränsningen, gallra personuppgifterna och lagra dem i max tre månader. För att säkerställa att åtgärderna inte är allt för ingripande ska Axfood ha rutiner för hur ofta de avser ta

¹³³ Datainspektionens beslut, 2014-02-11, dnr 234-2013.

del av uppgifterna, samt informera de registrerade i enlighet med 23-25 §§ PuL. Vidare ska Axfood säkerställa att uppgifterna skyddas tekniskt och organisatoriskt, endast personer med kunskap om vad uppgifterna får användas till och som behöver ta del av dem för att sköta sitt arbete ska ha åtkomst till uppgifterna.¹³⁴

5.2 Internet, e-post och andra it-verktyg

Numera finns oändligt med kommunikationsmöjligheter mellan olika it-verktyg och information hanteras i komplexa och stora system.¹³⁵ Loggning innebär kontinuerlig insamling av information rörande användares internetaktivitet och kan användas i säkerhetssyfte, men också för att kartlägga användares beteenden. Den systemansvariga kan välja i vilken grad loggning ska ske och kan därmed ha full kontroll på användarnas internetaktiviteter.¹³⁶ Många arbetstagare tillhandahåller teknisk utrustning i form av mobiltelefoner och datorer av sina arbetsgivare, som det kan finnas intresse av att använda till privat bruk. Huruvida privat användning av arbetsgivarens it-verktyg är tillåten beslutas i första hand av arbetsgivaren. En frihet för arbetsgivaren att kontrollera användningen följer i den mån det inte strider mot lag, avtal eller god sed på arbetsmarknaden.¹³⁷ De flesta arbetsplatser har idag interna riktlinjer gällande vilken rätt de anställda har att använda internet och epost för privat bruk samt riktlinjer om hur arbetsgivaren kan ta del av innehåll i e-post och annan internetanvändning. Det är mindre vanligt att regleringar återfinns i kollektivavtal eller i enskilda anställningsavtal.¹³⁸ Arbetsrättsliga sanktioner, såsom omplacering, uppsägning eller avsked kan bli aktuellt för arbetstagare som inte följer företagets riktlinjer, eftersom det klassas som ett avtalsbrott. Avsaknaden av tydliga regler har i allmän sedvänja betraktats som att privat användning av it-verktygen, i viss omfattning, accepteras av arbetsgivaren.¹³⁹ Det har däremot ansetts otillåtet att installera kompletterande programvaror på utrustningen samt utnyttja den genom ett förfarande som innebär olägenheter eller kostnader för arbetsgivaren. I AD 1999:49 utnyttjade en arbetstagare med förtroendeställning arbetsgivarens dator på ett otillbörligt sätt och sände bland annat e-mail i arbetsgivarens namn. Arbetsgivaren kontrollerade datoranvändningen och sade därefter upp arbetstagaren. AD bedömde att uppsägningen var sakligt grundad och konstaterade även att det ligger inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt att besluta om hur datorutrustningen får lov att användas. Vid omständigheter då arbetsgivaren uttryckligen förbjudit

134 Datainspektionens beslut, 2013-11-20, dnr 768-2013.

135 SOU 2002:18, s. 81.

136 Ibid, s. 94.

137 Öman Sören, *Privat e-post på arbetet*, i Nyström Birgitta, Vogel Hans-Heinrich och Westregård Annamaria J., (red.), *Liber Amicorum Reinhold Fahlbeck*, 2005, s. 687.

138 Ibid, s. 687.

139 SOU 2002:18, s. 98, Öman, s. 687.

all användning av utrustningen till privata ändamål, men sedan inte reagerat på att sådan användning skett, ska betraktas som att riktlinjer om förbud inte har förekommit.¹⁴⁰ I AD 2007:12 avskedades en arbetstagare efter att ha laddat ner pornografi på arbetsgivarens dator, samt använt den till privat bruk under arbetstid. Arbetsgivaren anförde att det fanns muntliga riktlinjer om att privat användning var förbjuden. Det framkom dock att andra arbetstagare använt datorn för privata ändamål utan att arbetsgivaren reagerat och Tingsrätten konstaterade därför användningen som tillåten. AD upphävde dock domen och fastslog att datorn använts till privata ändamål i för hög utsträckning samt att nedladdningen av pornografi strider mot god sed på arbetsmarknaden och förklarade därmed avskedandet giltigt.

Arbetsgivarens rätt att utföra kontrollåtgärder är inte oinskränkt, syftet med kontrollerna ska vara godtagbara och utöver det krävs det att syftet står i proportion med arbetstagarens intresse av personlig integritet.¹⁴¹ Att arbetsgivare i syfte att kontrollera hur arbetet utförs eller hur riktlinjer för e-postanvändning efterlevs är troligtvis godtagbara ändamål eftersom arbetsgivaren har ett starkt intresse av att ta del av arbetsresultatet och de olika stegen dit. Beroende på vilken karaktär riktlinjerna har varierar behovet av storleken på intrånget. Framgår det att det är förbjudet att använda e-post till privata ändamål räcker det att kontrollåtgärden sträcker sig till att undersöka vilka arbetstagaren har skickat e-post till. Framgår det däremot av riktlinjerna att e-posten inte får vara olaglig eller innehålla exempelvis pornografi eller rasism kan det krävas mer djupgående granskning för att uppnå syftet med kontrollen. Kontinuerlig bevakning av e-post håller troligtvis inte för en proportionalitetsbedömning om de inte föregås av särskilda misstankar. Enskilda stickprov såväl som kontroll av uppgifter i e-post som kan ligga till grund för exempelvis uppsägning och omplacering bedöms troligtvis godtagbart. En svårighet här kan dock vara att urskilja vad som är privat och vad som är arbetsrelaterad e-post, delvis på grund av att vissa meddelanden kan innehålla uppgifter om både verksamhetsinriktad- och privat karaktär.¹⁴² Intrång i privat e-post ses som en mycket ingripande och närgående åtgärd och får endast vidtas vid allvarlig misstanke om brott eller annat illojalt beteende och bör således inte vidtas vid ”normal” privat karaktär.¹⁴³

En relativt ny funktion som idag återfinns på många arbetsplatser är Activ Track som är dolt

140 Öman, s. 687.

141 SOU 2002:18, s. 99.

142 Öman, s. 694 f.

143 Se exempelvis Datainspektionens rapport 2003:3 *Behandling av personuppgifter för kontroll av anställda*, s. 16, SOU 2002:18, s. 99.

installerad i datorn och som i realtid registrerar i molntjänster vad användaren gör. Arbetsgivaren kan genom funktionen se vilka hemsidor användaren besöker samt vilka program som körs. Hemsidorna i programmet klassas som produktiva eller icke-produktiva och statistik kan föras på hur stor del av tiden användaren besöker icke-produktiva hemsidor. En annan funktion som kan användas är ”Data loss prevention tools”, en funktion som skyddar arbetsgivaren från att känsliga uppgifter röjs till utomstående. Programmet gör det möjligt att övervaka hur information lagras samt hur den sprids vidare och programmet kan även skicka ut varningar till arbetsgivaren om känslig information har använts på ett avvikande eller otillbörligt sätt. Många av de programvaror som idag används i arbetslivet kräver att arbetstagarna upprättar ett privat konto, exempelvis privata Microsoft-konton. Systemen arbetsgivaren använder är ofta molnbaserade och möjliggör att mycket information om de enskilda användarna samlas in och sprids vidare.¹⁴⁴

5.2.1 Sahlgrenska Universitetssjukhuset

Vid ett tillsynsärende på Sahlgrenska Universitetssjukhuset sände en anställd in klagomål i samband med att arbetsgivaren kontrollerat användningen av IT-verktygen. Det framgick att ändamålet med övervakningen var att utreda om arbetstagaren misskött arbetstidsredovisningen och därmed brutit mot anställningsavtalet. SU har i övrigt inte kontrollerat innehållet i den misstänktes arbete eller korrespondens. Det anses ha förelegat allvarlig misstanke om att arbetstidsredovisningen har registrerats felaktigt och de har därför haft ett starkt intresse av att kontrollera att korrekt antal arbetstimmar har redovisats. En arbetsgivare med stöd av en intresseavvägning enligt 10 § punkt f) i PuL kan ha rätt att utöva kontroll över arbetstagarens it-verktyg, under förutsättning att ingripandet inte är mer omfattande än vad som är nödvändigt för att uppnå syftet. Med utgångspunkt i ovan sagda bedöms arbetsgivarens intresse av att kontrollera arbetstagaren i detta fall vara av större vikt än arbetstagarens intresse av integritetsskydd. Datainspektionen konstaterar däremot att Sahlgrenska Universitetssjukhuset har varit otydliga i sina instruktioner kring vilka kontrollåtgärder som kan vara aktuella samt syftet med dem och instruerar dem därför att se över och precisera dessa i enlighet med 23-25 §§ PuL.¹⁴⁵

5.2.2 Dagab AB

I ett annat ärende mottog Datainspektionen klagomål som grundas i att Dagab AB (bolaget) genom olika datoriserade system utsatt de anställda för närgången och omfattande övervakning. Vidare

144 SOU 2016:41, s. 216.

145 Datainspektionens beslut, 2006-09-22, dnr 1897-2005.

anför de klagande att övervakning pågår utan att någon facklig förhandling har förelegat, att realtidsövervakning förekommer, samt att informationen har varit undermålig. Ändamålen med behandlingen har uppgets vara organisering, ledning, planering och uppföljning av verksamheten. Utöver det har uppgifterna använts som verktyg till den individuella lönesättningen. Ett avtal rörande individuell lönesättning finns med Handelsklubben och enligt avtalet har bolaget rätt att ta fram statistik på grupp- eller individnivå rörande vissa mått på produktivitet. Genom funktionen ”pick by voice” förekommer även realtidsövervakning på gruppnivå för att kunna göra rätt prioriteringar, sätta in lämpliga resurser och i undantagsfall, undersöka hur långt en anställd kommit med en viss order. Utöver det kan även tidsloggar tas ut i syfte att undersöka om vissa anställda, efter tillsägelser, tagit för långa raster. Vidare anför bolaget att behandlingen sker efter samtycke från de anställda då det är rutin att vid introduktionen lämna ut skriftlig information avseende personuppgiftsbehandlingen, vilket den anställda skriver på.

Datainspektionen konstaterar att personuppgiftsbehandlingen sker i strukturerat material, enligt 5 a § PuL. Under förutsättning att kraven i 9 § PuL är uppfyllda är personuppgiftsbehandling för individuell prestationsmätning tillåten om den registrerade lämnat sitt samtycke till behandlingen. Samtycke som lämnas i samband med anställningsprocessen kan i normalfallet anses frivilligt, eftersom beroendeställningen inte är lika påtaglig då som när personen är anställd. Endast mottagande och kvittering av information kan dock inte anses utgöra samtycke och bolaget kan således, i detta fall, inte stödja sig på att de registrerade lämnat sitt samtycke. Datainspektionen ser däremot inget principiellt hinder att med stöd i 10 § punkt f) PuL använda personuppgifterna till de ändamål bolaget i huvudsak angett, det bedöms däremot inte motiverat att använda systemet till att i realtid övervaka när arbetstagarna tar raster och hur de utför arbetsuppgifterna. Det kan inte anses förenligt med de ursprungliga ändamålen och behandlingen strider därmed mot 9 § PuL. Vidare bedöms övervakningen vara så närgående att den även strider mot god sed på arbetsmarknaden.¹⁴⁶ I övrigt föreläggs bolaget att komplettera informationen till de anställda enligt 23-25 §§ PuL där det framgår vilka kontrollåtgärder som kan förekomma, ändamålen, hur personuppgifterna behandlas samt vilka som har tillgång till uppgifterna.

5.3 Passagesystem

Elektroniska in- och utpasseringssystem med hjälp av personliga kort eller nycklar förekommer idag på de flesta arbetsplatser. Individernas aktiviteter registreras i ett system och möjliggör för

¹⁴⁶ Datainspektionens beslut, 2011-11-30, dnr 695-2011.

arbetsgivaren att kontrollera vem som har vistas i en viss lokal och vid vilken tidpunkt.¹⁴⁷ Informationsinsamling från samtliga personliga kort och nycklar kan också användas till att kontrollera hur arbetstagare rör sig i en lokal. Syftet med att lagra personuppgifterna i passagesystemen är i synnerhet för att arbetsgivaren ska ha möjlighet att styra vem som ska ha tillgång till en viss lokal, men uppgifterna kan också komma att användas till andra syften, exempelvis till att kontrollera om arbetstagarnas redovisade arbetstid stämmer överens med den tid som registrerats i systemet.¹⁴⁸

5.3.1 Polismyndigheten

En anställd på polismyndigheten i Örebro har sänt in klagomål i samband med att polismyndigheten kontrollerat om den flextid polisinspektören rapporterat in stämmer överens med den tid som registrerats i passagesystemet. Systemets syfte har varit att upprätthålla säkerheten i lokalerna, med det har angetts att även andra användningsområden inom ramen för ändamålet kan bli aktuella vid misstanke om brott mot anställningsavtalet. Polismyndigheten anger att det inte tydligt informerats om att uppgifterna kan användas till andra ändamål än den uttalande säkerhetsaspekten, men de menar emellertid att kontrollen vilat på en arbetsrättslig grund och varit i enlighet med 10 § punkt f) PuL. Datainspektionen konstaterar att ändamålsbeskrivningen haft en övergripande utformning. Kontroll av arbetstid omfattas därför inte av syftet med passagesystemet och polismyndigheten åläggs därför att se över, och eventuellt ändra syftet med passagesystemet. Vidare bedömer Datainspektionen dock att en anställd, rent hypotetiskt, bör räkna med att uppgifterna, i undantagsfall kan användas till att kontrollera arbetstiderna och att det rent typiskt sett inte är ett oförenligt ändamål för passagesystem. Datainspektionen hänvisar till arbetsledningsrätten och eftersom kontrollen inte sker systematiskt, utan endast vid misstanke om brott mot anställningsavtalet bedöms behandlingen vara befogad med stöd i en intresseavvägning enligt 10 § punkt f) PuL. Vidare konstateras det att informationen är bristfällig och att Polismyndigheten ska säkerställa att de registrerade informeras i enlighet med 23-25 §§ PuL.¹⁴⁹

6. Analys

Nedan analyseras rättsläget avseende övervakning av arbetstagare med hjälp av tekniska hjälpmedel, samt försök till att finna samband som gör det möjligt att besvara uppsatsens syfte.

147 SOU 2016:41, s. 218.

148 SOU 2002:18, s. 92.

149 Datainspektionens beslut, 2013-01-14, dnr. 1369-2012.

Utöver det förs även en argumentation gällande vilken inverkan GDPR, efter dess implementering kommer att ha på rättsläget.

6.1 Allmänt om övervakning med hjälp av tekniska hjälpmedel

Bevakning och kontroll av anställda är inte någon ny företeelse, utan har genom olika förfaranden varit aktuellt under många år. Utvecklingen av den tekniska utrustningen som bokstavligen har exploderat de senaste decennierna har däremot bidragit till att möjligheterna, via enkla och billiga medel, övervaka och kontrollera arbetstagare på detaljnivå har skjutit i höjden. Genom enkla elektroniska passagesystem kan arbetsgivaren inte bara kontrollera vem som har tillgång till olika lokaler, utan också på individnivå kontrollera om de anställda har skött sina arbetstider samt i detalj genomföra kartläggningar på hur rörelsemönstret i lokalen ser ut. Å ena sidan kan denna möjlighet skapa fantastiska förutsättningar för arbetsgivaren att säkerställa både lokalens, men inte minst de anställdas säkerhet och undersöka och förebygga att brott begås. Å andra sidan kan denna detaljövervakning bidra till en upplevelse av ständig övervakning och en känsla av att misstänkliggöras av arbetsgivaren, vilket sannolikt bidrar till en stor stressfaktor i arbetet.

En kanske ännu mer detaljerad och realtidsövervakande kontrollåtgärd är användningen av gps-utrustning som ofta finns installerad i såväl fordon som telefoner. Även detta är en funktion som har ett stort värde ur säkerhetssynpunkt eftersom arbetsgivare ständigt kan se var och under vilken tidpunkt arbetstagaren befinner sig på en viss plats och således snabbare kan ingripa om en obehaglig eller hotfull situation uppstår. Gps-utrustningen kan också möjliggöra en effektivare och flexiblare arbets- och resursfördelning och på så vis bidra till kostnadseffektiva vinster för företag och organisationer. Realtidsövervakningen innebär emellertid att arbetsgivaren kan kontrollera varje rörelse arbetstagaren tar och förfarandet kan sträcka sig så långt att övervakningen går över från den arbetsmässiga- till den privata sfären. Exempelvis kan installering av gps i tjänstefordon innebära att arbetsgivaren kan kontrollera var arbetstagaren befinner sig på lunchrasten, men även på fritiden, om fordonet tillåts till privat bruk. Numera tillhandahåller arbetsgivare ofta mobiltelefoner till sina anställda som de tillåts och ibland även uppmuntras använda till privat bruk, vilket kan innebära ännu mer detaljerad övervakning, eftersom de flesta ständigt bär med sig sina mobiltelefoner. Det finns dessutom funktioner som gör det möjligt för arbetsgivare att förbjuda att vissa program installeras i mobiltelefonerna, samt radera program de finner onödiga, vilket kan tyckas vara ett förbud som sträcker sig allt för långt in i den privata sfären. Å andra sidan tordes det rimligt att arbetsgivaren har makt över den utrustning som hen tillhandahåller, under förutsättning

att det inte förekommer något tvång eller påtryckning att använda den till privat bruk. Vår tids smarta och avancerade utrustning har således många fördelar och kan bidra till stora effektivitetsvinster, vidmakthållande av säkerhet samt minska arbetstagarnas benägenhet att på olika sätt missköta sitt arbete.

Med fördelar följer också nackdelar, arbetstagarens personliga integritet riskerar att kränkas vid förfarandet och arbetsgivare får genom den tekniska utrustningen tillgång till allt för närgående och inkräktande insyn i arbetstagares privata angelägenheter. Det faktum att det inte heller finns någon enhetlig lag som reglerar skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet, utan regleringar är utspridda i olika lagar gör rättsläget oklart och svåröverskådligt. I synnerhet är det i PuL, som inom en snar framtid ersätts av GDPR, som de mest övergripande och applicerbara lagrummen avseende kontrollåtgärder med hjälp av teknisk utrustning återfinns. Regleringarna har dock en generell karaktär och det är därför svårt att dra tydliga slutsatser gällande under vilka omständigheter det föreligger skäl till begränsningar av kontrollåtgärderna. Avsaknaden av rättspraxis på området försvårar rättsläget ytterligare. Viss vägledning går att finna i Datainspektionens rekommendationer och tillsynsbeslut samt i Arbetsdomstolens domar från närliggande områden.

6.2 Intresseavvägning - arbetsgivarens intresse av kontroll och arbetstagarens intresse av personlig integritet

Arbetsgivarens ändamål med kontrollåtgärden är många gånger avgörande för om åtgärden anses godtagbar. Bedömningen slutar ofta i en intresseavvägning enligt 10 § punkt f) PuL mellan å ena sidan arbetsgivarens intresse av kontroll och å andra sidan arbetstagarens intresse av personlig integritet. Under mina iakttagelser är det generellt sett en generös bedömning till arbetsgivarens fördel avseende vilka ändamål som godkänns. Äger arbetsgivaren mobil- eller datorutrustningen verkar loggning och intrång i e-post generellt sett vara tillåtet så länge arbetsgivaren har informerat att sådan kontroll kan komma att ske, under förutsättning att det inte sker på regelbunden basis. Anmärkningsvärt är att det i AD 1999:49 inte togs någon hänsyn till arbetstagarens personliga integritet vid arbetsgivarens övervakning av datoranvändningen. Det faktum att det var många år sedan och förmodligen en relativt ny företeelse spelade troligtvis in och integritetsfrågan hade sannolikt varit uppe för bedömning i dagens läge. Har arbetsgivaren genom interna riktlinjer förbjudit all privat användning av arbetsgivarens utrustning verkar möjligheten att kontrollera e-post och internethistorik vara större, då det kan förutsättas innehålla endast verksamhetsrelaterad information, vilket är av större relevans för arbetsgivaren och mindre integritetskränkande för

arbetstagaren.¹⁵⁰ I fråga om interna riktlinjer verkar det dessutom ha stor betydelse om arbetsgivaren, trots riktlinjerna, agerat passivt och inte reagerat när arbetstagare använt utrustningen till privata ändamål.¹⁵¹

Det finns knapphändig nationell rättspraxis att tillgå som kan ge vägledning i vilken utsträckning kontrollåtgärder med hjälp av tekniska hjälpmedel godtas, men Datainspektionen har i sina tillsynsärenden och rekommendationer visat indikationer på vilka ändamål som anses berättigade och inte. Ändamål som innefattar någon säkerhetsaspekt har godtagits i de ärenden jag har granskat, liksom ändamål som hänför sig till att effektivisera verksamheten och för att fakturera kunder. Axfood fick tillstånd att använda uppgifter om lagöverträdelse, vilket enligt 21 § PuL är förbjudet, men fick av Datainspektionen rätt till undantag av bestämmelsen då ändamålet var trafiksäkerhet. Således är det troligt att säkerhetsaspekten som även individer och samhället i stort har intresse av är det ändamål som godkänns i störst omfattning. Att det läggs stor vikt vid säkerhetsaspekter går även se från rättspraxis inom närliggande områden, där Arbetsdomstolen i exempelvis AD 1991:45 och AD 1998:97 tillåtit användning av drogtester när det varit fråga om individers eller allmänhetens säkerhet. Datainspektionen verkar dock restriktivare i sina bedömningar av ändamål som rör frågan om att på olika sätt kontrollera arbetstagarna. Exempelvis är kontroll av arbetstagares arbetstid endast godtagbar om det föreligger allvarlig misstanke om misskötsel eller brott. I ärendet Whilborgs Fastigheter AB konstaterade Datainspektionen att elektronisk körjournal endast får användas till att uppfylla skatterättsliga bestämmelser om inte fler uppgifter samlas in än vad en manuell körjournal hade gjort. Således verkar en regel vara att ändamål som likväl kan uppnås genom anonym åtgärd ska användas i den mån det är möjligt, eller åtminstone att inte fler uppgifter samlas in vid den mer integritetskränkande metoden än vad som hade varit fallet vid den alternativa metoden. Här kan dock en proportionalitetsbedömning bli aktuell för att undersöka om den alternativa metoden medför allt för stora olägenheter och kostnader för arbetsgivaren. Den mer integritetskränkande åtgärden kan också utföras om arbetstagaren har lämnat sitt samtycke till behandlingen, vilket dock kan vara svårt att tillämpa i relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare på grund av den beroendeställning som därvid föreligger.

Har arbetsgivaren uppgett att ändamålet är exempelvis säkerhet får inte uppgifterna senare komma att användas till andra oförenliga ändamål, vilket framgår av 9 d § PuL. Enligt min mening är det

150 Jämför med Barbulesco mot Rumänien

151 Jämför AD 2007:12.

en ganska diffus regel som kan vara enkel att kringgå. När övervakning sker kontinuerligt såsom vid övervakning med hjälp av gps-utrustning i tjänstefordon samlas en stor mängd information in under en längre tid, vilket borde innebära att risken för ändamålsglidningar ökar, det vill säga att uppgifterna kan komma att användas till annat än det ursprungliga ändamålet. När arbetsgivaren exempelvis använder positioneringsteknik i syfte att effektivisera och fördela arbetet, torde det nästintill omöjligt att inte i samband med det också spekulera i hur arbetstagaren sköter sina arbetstider. En annan aspekt är att den avancerade utrustningen som finns att tillgå och som kanske varken arbetstagare eller arbetsgivare har gedigen kunskap om kan bidra till en spridning av uppgifter till utomstående utanför deras vetenskap, som sedan kan användas på otillbörliga sätt.

6.3 Informationsplikt och lagringstid

Arbetsgivare som har för avsikt att använda olika kontrollåtgärder för att övervaka sina anställda har en skyldighet att informera de registrerade i enlighet med 23-25 §§ PuL. I flera av de tillsynsärenden jag har granskat har Datainspektionen gjort bedömningen att de personuppgiftsansvariga har brustit i sin informationsplikt och inte i tillräcklig omfattning lämnat information om ändamålen, vilka kontroller som kan bli aktuella och vilka rättigheter de registrerade har. Emellertid har inte samtliga tillsynsärenden som är aktuella inom området granskats, men av de jag har valt ut är det i framförallt informationsplikten de personuppgiftsansvariga brister, vilket indikerar på att det kan vara svårt för företag att veta hur reglerna gällande informationsplikten i PuL ska tillämpas i praktiken. Datainspektionen verkar även ställa relativt höga krav på att lagringstiden begränsas. I tillsynsärendet med Wihlborgs Fastigheter AB bedömde de exempelvis att uppgifterna skulle lagras i max 3 månader för att uppnå syftet, istället för 7 år som företaget vanligtvis lagrade personuppgifterna.

6.4 Dataskyddsförordningens inverkan på rättsläget

En väsentlig skillnad som blir aktuell när GDPR införlivas är att informationsplikten till de registrerade i allmänhet kommer stärkas. Vad det mer exakt kommer innebära i praktiken är i dagsläget svårt att svara på, men det kommer krävas att informationen är skriven på ett mer lättillgängligt och lättförståeligt sätt än vad som var fallet tidigare samt att information ska lämnas i fler situationer. I flera av de tillsynsärenden jag har granskat har informationen till de registrerade varit bristfällig redan med stöd av PuL:s regelverk, vilket tyder på att det krävs att många företag och organisationer blir tydligare i det avseendet. Missbruksregeln i 5 a § PuL försvinner i samband

med GDPR:s ikraftträdande. Inget av de tillsynsärenden jag har granskat har bedömt att behandlingen har skett i ostrukturerat material och det hade således inte varit någon skillnad i det avseendet om GDPR varit aktuellt. Förändringen kommer dock innebära att många av de situationer som i dagsläget bedöms som tillåten behandling av personuppgifter i maj 2018 blir otillåtna. Innebörden av konsekvensbedömningen som införs vid behandling som medför särskilda risker kommer troligtvis innebära att det krävs större eftertanke och analyser innan kontrollåtgärder och olika övervakningsmetoder införs. Vid användning av ny teknik ställs extra högra krav på konsekvensbedömningen, vilket därav kan bidra till att det krävs att personer med stor kunskap om utrustningen är ansvarig och att den inte kan användas lika lättvindigt som tidigare. Även de ökade skyldigheterna vid incidenter samt sanktionsbestämmelserna skulle kunna verka avskräckande för arbetsgivare och skapa incitament till att öka medvetenheten och förståelsen kring de följder övervakning med hjälp av olika tekniska hjälpmedel kan innebära. Det bör nämnas att den nya regleringen innebär stärkt skydd för de registrerade och ökade skyldigheter för de personuppgiftsansvariga, men den är inte specifikt anpassad till arbetslivet. Regelverket innehåller också i huvudsak generella bestämmelser som, enligt min mening, är ganska diffusa och komplexa.

7. Slutsats och avslutande kommentarer

Som framgår av uppsatsen är rättsläget avseende personlig integritet i arbetslivet komplext och svåröverskådligt och det är därför svårt att entydigt och precist besvara syftet. Sammanfattningsvis kan emellertid sägas att arbetsgivaren med stöd i arbetsledningsrätten har möjlighet att genomföra långtgående övervakning av arbetstagaren med hjälp av tekniska hjälpmedel. Många situationer där övervakning förekommit slutar i en intresseavvägning enligt 10 § punkt f) PuL och avgörande i flertalet fall är ändamålet med övervakningen. Ändamål som hänför sig till säkerheten är i princip alltid tillåtet oavsett om det handlar om positionering, passagesystem, loggning eller att kontrollera e-post, medan det i syfte att kontrollera arbetstagaren bedöms restriktivare och normalt krävs konkret misstanke om allvarlig misskötsel. Vidare kan sägas att när arbetsgivaren äger utrustningen, exempelvis mobiltelefon och dator har arbetsgivaren rätt att besluta hur utrustningen får användas och om den får användas privat. Interna riktlinjer kan i dessa fall bli avgörande för utfallet. Förbjuder riktlinjerna all privat användning kan övervakningen antas tillåtas i högre utsträckning eftersom det då kan förmodas enbart förekomma arbetsrelaterad information på utrustningen. Tillåts däremot privat användning i viss utsträckning kan övervakning förväntas utgöra ett större intrång, eftersom informationen som då samlas in kan antas innehålla uppgifter tillhörande den privata sfären. Konstateras det att övervakning är tillåtet för ett angivet syfte, är

förutsättningen att åtgärden inte är mer ingripande än vad som är nödvändigt för att uppnå syftet, samt att åtgärden inte strider mot god sed på arbetsmarknaden.

Utredningar och lagförslag gällande en specifik arbetsrättslig lagstiftning till skydd för den personliga integriteten har varit uppe på agendan vid flertalet tillfällen, utan att någon lagstiftning ännu fattats. I samband med att GDPR ersätter PuL stärks skyddet för arbetstagarens personliga integritet. Emellertid är även denna lagstiftning av generell karaktär och inte rent arbetsrättslig, vilket bidrar till svårigheter att applicera i arbetslivet. I fråga om kontrollåtgärder med hjälp av tekniska hjälpmedel är rättsläget särskilt komplext eftersom det inte finns någon relevant rättspraxis att finna stöd i. Vägledning måste därför inhämtas från praxis inom närliggande områden och från Datainspektionens tillsynsärenden. Det faktum att det pågår en ständig teknisk utveckling medför också att lagstiftningen inte har följt med och därav inte är anpassad för den omfattande övervakning som idag är möjlig. För att skapa tydliga avgränsningar till när kontrollåtgärder i arbetslivet bör begränsas krävs det en mer lättöverskådlig lagstiftning med tydliga och precisa regler specifikt utformade för det arbetsrättsliga fältet. En sådan lagstiftning får inte strida mot GDPR. Det hade därför varit fördelaktigt med en kompletterande nationell lagstiftning specifikt inom det arbetsrättsliga området som verkar som utfyllnad till luckor i GDPR och som möjliggör enklare applicering i arbetslivet. En sådan reglering måste också säkerställa att risken för ändamålsglidningar minimeras. Samtidigt är det bra att en eventuell lagstiftning, i likhet med PuL och GDPR, är teknikneutral. På så vis riskerar inte lagen att föråldras i samma utsträckning och medför att regelverket kan fortsätta vara aktuell även i tider av snabb teknisk utveckling.

Summary

Integrity in the workforce appears to be rather unregulated in the Swedish law. The existing regulation is compound and difficult to get a grip of. In May, 2018, the Personal Data Act will be replaced by the GDPR, which is similar to the former consists of general provisions. However, the new legislation provides employees increased protection, but also more responsibilities for the employers.

∩

The development of modern technology has given rise to cheap and simple methods for employers, to monitor their employees. For example has GPS-equipment, enabled real-time surveillance. This thesis examines, in what extent, employers have the possibility to take precaution of employees, by using positioning systems, passages and control the internet and e-mail usage.

The analysis shows that in most cases the issue of surveillance is decided by a balance act between the employer's interest of control and the employee's interest of personal integrity. The purpose of the surveillance is often crucial, if the precaution is considered acceptable or not. Surveillance aimed to maintain security in the workplace is allowed more often, compared to surveillance aimed to control the employees in different ways.

8. Källförteckning

Offentligt tryck

Prop. 1997/98:44 *Personuppgiftslag*

Prop. 2009/10:80 *En reformerad grundlag*

SOU 1978:54: *Personregister - datorer - integritet översyn av datalagen : delbetänkande*

SOU 2002:18 *Personlig integritet i arbetslivet*

SOU 2009:44 *Integritetsskydd i arbetslivet*

SOU 2016:41 *Hur står det till med den personliga integriteten; En kartläggning av integritetskommittén*

SOU 2017:39: *Ny dataskyddslag; Kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning*

SOU 2017:52 *Så stärker vi den personliga integriteten*

Kommittédirektiv 2016:15 *Dataskyddsförordningen*

Ds 2005:21 Tvångsmedel för att förebygga eller förhindra allvarliga brott.

Rättsfallsförteckning

Arbetsdomstolen

AD 1991:45

AD 1997:29

AD 1998:97

AD 1999:49

AD 2001:3

AD 2007:12

AD 2009:36

AD 2012:25

Europadomstolen

Europadomstolens dom den 26 mars 1987, *Leander mot Sverige*, mål nr. 116

Europadomstolens dom den 3 april 2007, *Copland mot Storbritannien*, mål nr. 626117/00

Europadomstolens dom den 12 januari 2016, *Barbulescu mot rumänien*, mål nr. 61496/08

Myndighetspraxis

Datainspektionens beslut, 2006-09-22, dnr 1897-2005
Datainspektionens beslut, 2011-11-30, dnr 695-2011
Datainspektionens beslut, 2013-01-15, dnr. 1369- 2012
Datainspektionens beslut, 2013-11-18, dnr 768-2013
Datainspektionens beslut, 2014-02-11, dnr 234-2013

Litteratur

Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann (2013). *Svensk arbetsrätt*, uppl. 14. Nordstedts Juridik AB.

Ball, Kirstie (2010) *Workplace surveillance: an overview*. Labor History Vol. 51, No. 1, Open University Business School, Milton Keynes, UK.

Calleman, Catharina (2002) *Förstärkt integritetsskydd inom arbetslivet?*, Svtj.

Danelius, Hans (2015) *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: En kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*. 5. uppl. Norstedts Juridik AB.

Glavå, Mats (2016). *Arbetsrätt*. 3. uppl. Studentlitteratur AB, Lund.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2016). *Anställningsförhållandet; Inledning till den individuella arbetsrätten*. 4. uppl.

Junesjö, Kurt (2000). *Distansarbete, Datorer, Integritet- Handbok för anställda*, Landsorganisationen i Sverige

Lehrberg Bert (2016). *Praktisk juridisk metod*. 9.uppl.

Peczenik, Alexander (2005). *Juridikens allmänna läror*. Svtj

Rehnström, Sofie & Olofsson, Anette (2012). *Övervakning och kontroll på arbetsplatserna – förslag till en facklig strategi*, Landsorganisationen i Sverige.

Rönmar, Mia (2004). *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk rätt*, Juristförlaget i Lund, Lund.

Sandgren, Claes (2015). *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*. 2. uppl. Stockholm: Norstedts juridik.

Strömholm, Stig (1996). *Rätt, rättskällor och rättstillämpning; En lärobok i allmän rättslära*. 5. uppl. Nordstedts Juridik AB.

Westregård, Annamaria (2002). *Integritetsfrågor i arbetslivet*. Juristförlaget i Lund,

Lund.

Öhman, Sören & Lindholm, Hans-Olof (2011). *Personuppgiftslagen: En kommentar*. 4. uppl.

Öman Sören (2005). *Privat e-post på arbetet*, i Nyström Birgitta, Vogel Hans-Heinrich och Westregård Annamaria J., (red.), *Liber Amicorum Reinhold Fahlbeck*, Juristförlaget i Lund, Lund.

Övriga källor

Hamilton: *Nyheter i arbetsrätt- december 2016*.

<http://www.hamilton.se/Documents/Nyhetsbrev%20Arbetsrätt/Nyhetsbrev%20Arbetsrätt%20december%202016.pdf>

Datainspektionen: Om oss. Senast hämtad den 8 december 2017 från

<https://www.datainspektionen.se/om-oss/> [cit. Datainspektionen – Om oss]

Datainspektionen: Lagar och regler- Personuppgiftslagen. Senast hämtad den 11 december 2017

från <http://www.datainspektionen.se/lagar-och-regler/personuppgiftslagen/> [cit. Datainspektionen

Lagar och regler- Personuppgiftslagen]

Datainspektionen: Dataskyddsförordningen – Missbruksregeln upphör. Senast hämtad den 5 december 2017 från

<https://www.datainspektionen.se/dataskyddsreformen/dataskyddsförordningen/missbruksregelnupphor/> [cit. Datainspektionen- Dataskyddsförordningen – Missbruksregeln upphör]

Datainspektionen: Lagar och regler. Senast hämtad den 14 december 2017 från

<https://www.datainspektionen.se/lagar-och-regler/>. [cit. Datainspektionen- Lagar och regler]

Datainspektionen: Nyheter med dataskyddsförordningen. Senast hämtad den 12 december 2017

från <https://www.datainspektionen.se/dataskyddsreformen/forberedelser/nyheter-med-dataskyddsförordningen/> [cit. Datainspektionen- Nyheter med dataskyddsförordningen]

Datainspektionen: Positioneringsteknik i arbetslivet. Senast hämtad den 12 december 2017 från

<https://www.datainspektionen.se/Documents/faktablad-positioneringsteknik.pdf> [cit.

Datainspektionen- lagar och regler- positioneringsteknik]

Datainspektionen: Övervakning i realtid av enskilda anställda ska undvikas. Senast hämtad den 17

december 2017 från <https://www.datainspektionen.se/press/nyheter/2009/overvakning-i-realtid-av-enskilda-anstallda-ska-undvikas/> [cit. Datainspektionen- övervakning i realtid av enskilda anställda ska undvikas]

Datainspektionen: Förberedelser inför EU:s dataskyddsförordning- vägledning till

personuppgiftsansvariga. Senast hämtad den 17 december från

<https://www.datainspektionen.se/Documents/vagledning-forberedelser-pua.pdf> [cit.

Datainspektionen- Förberedelser inför EU:s dataskyddsförordning]

Datainspektionens rapport 2003:3: Behandling av personuppgifter för kontroll av anställda

Stigsson, Matilda (HT2017). *Ansvarsfördelning vid diskriminering i trepartsrelation: arbetstagare, bemanningsföretag och kundföretag*, PM i kurs HARH06, Lunds universitet, HT2017